

Prosiding
 KONFERENSI ILMIAH MAHASISWA UNISSULA (KIMU) 2
 Universitas Islam Sultan Agung
 Semarang, 18 Oktober 2019
 ISSN. 2720-9687

PERAN ETIKA KERJA ISLAM DALAM MENINGKATKAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) DENGAN KOMITMEN AFEKTIF DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus *Baitul Mal Wat Tamwil* Di Kota Semarang)

¹Saefi Firdaus*, ²Tatiek Nurhayati

¹ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
 Semarang

*Corresponding Author:
 firdaussaefi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh etika kerja islam, komitmen afektif, *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di 12BMT di kota Semarang yang berjumlah 100 responden dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling sensus*. Menggunakan *sobel test* untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung. Hasil penelitian menyatakan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Komitmen afektif dan *employee engagement* mampu menjadi variabel intervening antara etika kerja islam terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci : Etika Kerja Islam, Komitmen Afektif, *Employee Engagement*, Dan *Organizational Citizenship Behavior*

Abstract

This study aims to analyze and describe the influence of Islamic work ethics, affective commitment, employee engagement on organizational citizenship behavior. The population in this study were employees in 12 BMT in the city of Semarang totaling 100 respondents and the sampling technique used was census sampling. Use the sobel test to find out the direct and indirect effects. The results of the study stated that Islamic work ethics had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Islamic work ethic has a positive and significant effect on affective commitment. Islamic work ethic has a positive and significant effect on employee engagement. affective commitment has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Employee engagement has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Affective commitment and employee engagement can be an intervening variable between Islamic work ethics and organizational citizenship behavior.

Keywords: *Islamic Work Ethics, Affective Commitment, Employee Engagement, and Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia selalu menjadi faktor terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi, bahkan SDM dianggap sebagai salah satu asset utama perusahaan yang harus dikelola sebaik mungkin. Harapan dari sebuah Pengelolaan sumber daya manusia yang baik adalah SDM tersebut memiliki produktifitas dan semangat kerja yang tinggi sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga terjalin sebuah hubungan yang saling menguntungkan atau simbiosis mutualisme antara perusahaan dan karyawan, dari pihak perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari karyawan yaitu dalam bentuk hasil kerja yang maksimal dan dari pihak karyawanpun akan mendapatkan keuntungan dari perusahaan dalam bentuk gaji ataupun reward yang lainnya.

Tetapi jika karyawan hanya memiliki produktifitas dan semangat kerja yang baik, hal tersebut tidaklah cukup untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Karyawan juga harus bisa aktif dan ikut serta dalam semua pekerjaan dengan cara memaksimalkan semua potensi yang karyawan miliki, bahkan lebih dari tugas yang menjadi tanggung jawab utamanya (Chou & McLean, 2009). Perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku *intra-role behavior*, tetapi memiliki perilaku *extra-role behavior* atau bisa juga di sebut dengan istilah OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*).

OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) adalah sebuah perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan tugas di luar kewajibannya atau di luar tanggung jawabnya, demi kemajuan perusahaan tempat dia bekerja (Titisari, 2014). Contoh dari perilaku OCB adalah mampu beradaptasi dengan permasalahan yang ada di perusahaan, taat pada peraturan yang sudah di tetapkan, perilaku OCB memiliki sifat suka menolong (Mohammad, Jihad, 2011). Menurut (Alhyasat, 2012) faktor yang mampu mendorong timbulnya perilaku OCB, salah satunya yaitu etika kerja islam. Rustono, (2015) mengungkapkan bahwa suatu perusahaan bisa di bilang sukses dan maju dalam berbisnis tidak hanya dilihat dari produk berkualitas yang di hasilkan, tetapi juga dilihat dari pelayanan dan etika dari perusahaan. Etika kerja islam adalah perilaku karyawan dalam bekerja yang tidak bertentangan dengan ketentuan yang telah di atur dalam Al-Qur'an dan Hadist (Shukri dan Yusuf Owoyemi, 2012). Etika kerja yang sesuai Al-Qur'an dan Hadist yaitu seperti bekerja dengan ikhlas, jujur dan amanah dalam bekerja, selalu bekerja sama dalam bekerja atau bersikap baik sesama rekan kerja. Sehingga ketika etika kerja islam dari karyawan yang dimiliki oleh perusahaan kurang, maka akan berpengaruh pada layanan yang kurang baik dan bahkan bisa mengecewakan. Bahkan jika karyawan tidak mempunyai etika yang baik, bisa menimbulkan sifat tidak jujur dan sering melanggar peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu pengaruh dari etika kerja islam terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam bekerja sangatlah dibutuhkan, ketika etika kerja islam meningkat maka perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) juga akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fawzi & Mikhriani, 2017) mengenai hubungan antara etika kerja islam dengan OCB memperoleh hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan etika kerja islam terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*). Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti nur azizah & Diana (2018) mengenai hubungan antara etika kerja islam dengan OCB dan hasilnya adalah tidak ada

pengaruh secara signifikan antara etika kerja islam terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*). Selain dipengaruhi oleh etika kerja islam, OCB juga dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu Komitmen afektif (*affective commitment*) dan *Employee Engagement* (Purba, 2004). Komitmen afektif (*affective commitment*) merupakan bagian dari komitmen organisasi yang mengarah kepada sikap emosional seorang karyawan (Rejeki, A. T., & Wulansari, 2015). Menurut Priyankara (2013) komitmen afektif (*affective commitment*) adalah keterkaitan emosional, identifikasi, serta keterlibatan seorang karyawan dengan organisasi dan tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki keterkaitan emosional yang baik dengan perusahaan akan mempunyai loyalitas yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan produktivitas serta mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Menurut (Tjun Han, 2012) menjelaskan untuk menilai komitmen afektif bisa diukur dengan sikap bangga karyawan terhadap organisasi, terikat dengan organisasi, menghabiskan sisa karirnya, terikat secara emosional, dan memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi. Maka dari itu sikap komitmen afektif sangat dibutuhkan dalam organisasi guna meningkatkan sikap OCB pada karyawan. Jika karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi maka sikap OCB pada diri karyawan akan tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh (Maria M Minarsih dkk, 2016) memperoleh hasil bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB).

Employee Engagement adalah komitmen emosional karyawan atau rasa keterkaitan yang dimiliki pegawai terhadap organisasi serta tujuan dari organisasi (Kruse, 2012). Contoh dari sikap *Employee Engagement* itu sendiri yaitu seperti memiliki pemahaman serta kepedulian yang tinggi terhadap organisasi, antusias dalam bekerja, mampu bekerja sama dengan karyawan yang lainnya, berbicara positif mengenai organisasi, dan bekerja melebihi harapan dari organisasi (Fransiskus, 2013). Jika seorang karyawan memiliki sikap *Employee Engagement* yang tinggi, maka akan meningkatkan perilaku *extra-role* atau OCB serta karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya dalam bekerja demi tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Meydy Fauzi ridwan dkk (2018) mengenai pengaruh *Employee Engagement* terhadap OCB memperoleh hasil bahwa *Employee Engagement* berdampak positif dan signifikan terhadap perilaku OCB atau *extra-role* karyawan.

Lembaga keuangan yang berbasis syariah sekarang telah banyak di Indonesia. Mulai dari asuransi syariah, perbankan syariah maupun koperasi yang berbasis syariah. Lembaga keuangan syariah sendiri di bagi menjadi dua yaitu bank dan non bank. Awal mula adanya perbankan syariah di Indonesia diawali pada tahun 1991 yaitu saat berdirinya Bank Muamalat Indonesia, sejak saat itu Bank Muamalat Indonesia menjadi pilar penting dalam perkembangan perbankan syariah di Indonesia. Potensi berkembang yang dimiliki perbankan syariah di Indonesia sangatlah besar, karena banyaknya dukungan dari masyarakat Indonesia yang mayoritas beragama Islam. Masyarakat percaya dengan adanya perbankan syariah di Indonesia mampu menghapus sistem dari perbankan konvensional yang di anggap merugikan yaitu riba. Potensi bagus juga dimiliki oleh lembaga keuangan syariah yang berbasis non bank seperti *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT).

Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) merupakan lembaga keuangan non bank yang termasuk dalam kategori lembaga keuangan mikro. Pertumbuhan BMT cukup signifikan, berdasarkan data permodalan BMT (PBMT) ventura sebagai asosiasi BMT di Indonesia jumlah BMT di tahun 2018 mencapai 4500. Kehadiran BMT memiliki peran dalam mewujudkan pemerataan kesejahteraan masyarakat. Di kota Semarang jumlah BMT yang terdaftar dalam perhimpunan BMT kota Semarang sekarang berjumlah 12 BMT dengan jumlah karyawan keseluruhan 113 karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf karyawan di beberapa BMT di kota Semarang, fenomena yang terjadi pada karyawan *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) di kota Semarang, sikap kerja OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) dari karyawan masih sangat kurang, misalnya seperti kurangnya inisiatif untuk membantu rekan kerja yang kesusahan, kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan diluar jam kerja, tidak mau mengerjakan pekerjaan diluar tugas pokoknya, dan lain sebagainya. Maka dari itu sikap OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) di *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) di kota Semarang perlu di tingkatkan, dengan tujuan agar mampu bersaing dengan lembaga keuangan syariah yang lainnya, karena di era globalisasi sekarang ini persaingan lembaga keuangan semakin ketat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah karyawan *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) di kota Semarang mampu mengimplementasikan etika kerja islam dalam sebuah komitmen serta dalam membangun *employee engagement* untuk membangun sikap OCB. Karena permasalahan mengenai hubungan etika kerja islam, komitmen afektif dan *employee engagement* perlu di teliti lebih lanjut maka peneliti akan menguji efek mediasi dari komitmen afektif (*affective commitment*) dan *employee engagement* pada hubungan etika kerja islam dengan OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*).

Berdasarkan uraian latar belakang, judul penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah **“Peran Etika Kerja Islam Dalam Meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* (Ocb) Dengan Komitmen afektif (*affective commitment*) Dan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus *Baitul Mal Wat Tamwil* (Bmt) di kota Semarang)”**

KAJIAN PUSTAKA

OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*)

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu konsep baru dalam hal analisis kinerja. Konsep ini menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki perilaku OCB akan bekerja team secara baik, suka menolong, mengerjakan pekerjaan diluar tugas pokoknya tanpa berharap imbalan terhadap organisasi. Karyawan melakukan semua itu demi tujuan organisasi, sehingga perilaku OCB ini sangat menguntungkan bagi organisasi. OCB merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela, perilaku tanpa di perintah oleh orang lain, sifatnya menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat dan dinilai melalui evaluasi kerja (Budihardjo, 2014). OCB adalah kumpulan perilaku di tempat kerja yang dimiliki oleh karyawan, yang tidak diakui secara tidak langsung oleh organisasi atau perusahaan, tetapi semua perilaku tersebut berpengaruh dalam meningkatkan keberhasilan organisasi (Srivastava, S.K., Gope, 2015).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka diambil kesimpulan bahwa OCB adalah suatu perilaku karyawan dalam bekerja diluar tugas pokoknya, suka menolong dan terfokus pada tujuan organisasi tanpa mengharapkan adanya imbalan secara langsung dari organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut (Organ et al, 2006 dalam Titisari, 2014) dibagi menjadi dua bagian yaitu sebagai berikut:

1. Faktor internal, meliputi: kepuasan kerja, komitmen, moral karyawan, kepribadian, motivasi dan keterkaitan karyawan.
2. Faktor eksternal, meliputi: kepercayaan pada pemimpin, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan variable yang lainnya.

Sedangkan menurut (Judge, 2008) faktor yang mengemukakan bahwa etika kerja islam adalah penentu utama OCB dari seorang karyawan. Adapun indikator-indikator untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ada lima indikator, yaitu (Organ et al, 2006 dalam Herminingsih, 2012) :

1. *Altruisme* (perilaku membantu orang lain) merupakan sifat dalam bekerja yang mementingkan kepentingan orang lain misalnya seperti membantu teman kerja yang lainnya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pertolongan yang diberikan biasanya di luar dari tugas pokoknya.
2. *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian atau kedisiplinan) merupakan sifat kehati-hatian seperti halnya tingkat absensi dan efesien dalam menggunakan waktu.
3. *Civic virtue* adalah bagian dari perilaku individu yang menunjukkan bahwa dia bertanggungjawab untuk berpartisipasi, terlibat, atau yang berkaitan dengan suatu perusahaan.

Etika Kerja Islam

Etika kerja islam adalah sebuah etika kerja yang bersumber pada syariah dengan menjadikan pekerjaannya menjadi ibadah dalam hidup karyawan (Yousef, 2001). Menurut Owaihan, (2008) Etika kerja islam adalah orientasi yang mempengaruhi dan membentuk perilaku seorang karyawan. Etika kerja islam adalah perilaku karyawan yang tidak bertentangan dengan ketentuan yang telah di atur dalam Al-Qur'an dan Hadist mengenai bekerja yang positif (Shukri dan Yusuf Owoyemi, 2012).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, bisa disimpulkan bahwa etika kerja islam adalah etika kerja yang berorientasi pada ketentuan yang telah diatur dalam Al-Qur'an dan Hadist. Indikator-indikator dari etika kerja islam menurut Chanzanagh, H.E. and Akbarnejad, (2011) adalah:

- 1) *Work Intention* adalah niat yang dimiliki oleh seorang pekerja dalam melakukan sebuah pekerjaan demi mencapai ridha Allah SWT.
- 2) *Trusteeship* (amanah) adalah sebuah anjuran untuk umat muslim supaya amanah dalam hal ekonomi maupun dalam kehidupan sehari-hari.

Work type adalah pekerja di anjurkan supaya memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan serta kapasitas yang dimiliki, dan jangan yang bertentangan dengan syariat islam.

Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Ciri seseorang yang memiliki sifat komitmen afektif dapat dilihat dari kesetiaannya terhadap organisasi, kesetiaan itu tertanam pada hati seorang karyawan (Tjun Han, 2012). Menurut Kaswan, (2012) karyawan yang memiliki sifat komitmen afektif akan berusaha beradaptasi dengan lingkungan serta nilai-nilai yang ada dalam organisasi dengan tujuan agar karyawan tersebut bisa tetap bekerja di organisasi tersebut.

Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah seseorang yang memiliki rasa cinta terhadap organisasi, sehingga menimbulkan keinginan untuk tetap tinggal dan setia terhadap organisasi (Zurnali, 2010). Pengertian lainnya yaitu, komitmen afektif merupakan suatu sifat dan sikap yang mengacu pada perasaan yang dimiliki karyawan seperti rasa memiliki, rasa adanya ikatan dengan organisasi dan memiliki hubungan dengan karakteristik pribadi karyawan, struktur perusahaan serta pengalaman dalam bekerja (Hartman, L.C. and Bambacas, 2000 dalam Siti Uswatun Khasanah, 2016).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, bisa disimpulkan bahwa komitmen afektif adalah suatu sifat dan sikap yang dimiliki oleh karyawan seperti sikap rasa memiliki, dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dalam organisasi, sehingga timbul adanya keinginan untuk setia dan tetap bekerja di organisasi. Indikator-indikator komitmen afektif menurut (Luthans, 2006) yaitu:

- (1) Adanya keterikatan emosional karyawan
- (2) Keterlibatan karyawan dalam organisasi
- (3) Identifikasi karyawan

Keterkaitan Karyawan (*Employee Engagement*)

Faktor yang dianggap paling kuat dan berpengaruh untuk mengukur suatu keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan/organisasi adalah *Employee Engagement* (Baumruk, 2004). Menurut Blessing White (2011) karyawan yang memiliki keterkaitan tinggi dengan organisasi bekerja tidak hanya semata-mata untuk memperoleh gaji, tetapi bekerja sepenuh hati demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut (Schaufeli, 2002) *Employee Engagement* adalah pemikiran positif mengenai hubungan kerja yang memiliki ciri seperti adanya semangat, dan dedikasi karyawan untuk organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, bisa disimpulkan bahwa *Employee Engagement* merupakan sikap positif karyawan terhadap organisasi, serta pemikiran positif karyawan bahwa bukan hanya gaji atau reward yang dikejar karyawan dalam bekerja tetapi lebih ketercapainya tujuan dari organisasi.

Ada beberapa faktor yang membuat adanya sifat *Employee Engagement*, yaitu: (1) Individuals: Ownership, and Action; (2) Managers: Coaching, and Relationship; dan (3) Executive: Trust, and culture (Blessing White, 2011). Indikator-indikator atau dimensi dari *Employee Engagement* menurut Schaufeli, bakker (2002) dalam jurnal Rustono (2015) yaitu:

1. *Vigor*

Karakteristik dari dimensi ini adalah tingkat energy dan mental karyawan tinggi dalam bekerja. Dimensi *vigor* bisa di lihat dari keseriusan, kesungguhan, serta kegigihan dalam bekerja walaupun menemui banyak kesulitan.

2. *Dedication*

Adanya dedikasi dalam diri karyawan menunjukkan bahwa dia antusias, bangga, serta banyak inspirasi mengenai pekerjaannya. Anggapan karyawan mengenai pekerjaan yang di jalani semuanya mempunyai arti dan tujuan, itu merupakan wujud dari dedikasi.

3. *Absorption*

Karakteristik dari dimensi *absorption* yaitu dalam bekerja karyawan memiliki konsentrasi yang baik serta maksimal dalam bekerja, hal itu disebabkan karena karyawan merasa waktu ketika bekerja cepat berlalu, dan merasa senang ketika bekerja dengan maksimal.

Model Empirik

Model empirik penelitian ini sebagai alat untuk merumuskan hipotesis. Berdasarkan kajian pustaka, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Empirik

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti langsung ke lapangan untuk mencari dan meneliti data yang berhubungan dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Sedangkan untuk pendekatan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu untuk mengukur variabel penelitian menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik.

Menurut Sugiyono pengertian populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Untuk penelitian kali ini penulis menggunakan karyawan BMT di kota Semarang yang berjumlah 113 karyawan sebagai objek penelitian, menurut data dari data koperasi Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia BMT kota Semarang berjumlah 12 BMT,

Sampel merupakan objek atau subjek penelitian yang dipilih untuk mewakili keseluruhan dari populasi (Bawono, 2006). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila jumlah populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena

keterbatasan yang dimiliki peneliti seperti halnya dana, tenaga serta waktu, maka peneliti bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa saja yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling sensus*. Menurut (Sugiyono, 2012) *sampling sensus* adalah suatu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi berdasarkan pengertian diatas, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada 12 (dua belas) *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT) di kota Semarang yang berjumlah 113 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode angket.

Angket (kuesioner) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Variabel yang diteliti dalam angket ini adalah etika kerja islam, komitmen afektif, *employee engagement*, OCB. Dalam angket penelitian digunakan pengukuran dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu gejala yang terjadi.

Alat Analisa Data

Penelitian ini proses perhitungan dibantu dengan program SPSS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskripsi

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai karyawan dalam penelitian ini, khususnya untuk mengetahui persepsi umum karyawan mengenai item pernyataan pada variabel yang diteliti yaitu *organization dal citizenship behaviour*, etika kerja islam, komitmen afektif dan *employee engagement*.

Statistik deskripsi hasil kuesioner yang ditampilkan meliputi deskripsi data dari jawaban responden atas seluruh pertanyaan dengan tujuan untuk mempermudah dalam mengetahui tanggapan umum responden terhadap kuesioner yang telah disebar. Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pernyataan yang ada setiap variabel yang kemudian dibagi dengan 3 kategori yaitu tinggi, cukup dan rendah.

Rendah	: 1,00 – 2,30
Sedang	: 2,31 – 3,61
Tinggi	: 3,62 – 5,00

Uji Validitas

No	Variabel/Indikator	Keterangan
1	Etika Kerja Islam	
	<i>Work Intention</i>	Valid
	<i>Trusteeship</i>	Valid

	<i>Work type</i>	Valid Valid
2	Komitmen Afektif Adanya keterikatan emosional karyawan Keterlibatan karyawan dalam organisasi Identifikasi karyawan	Valid Valid Valid
3	<i>Employee Engagement</i> <i>vigor</i> <i>dedication</i> <i>Absorption</i>	Valid Valid Valid
4	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> <i>Altruism</i> <i>Conscientiousness</i> <i>Civic virtue</i>	Valid Valid Valid

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Etika Kerja Islam	0,837	Reliabel
2	Komitmen Afektif	0,845	Reliabel
3	<i>Employee Engagement</i>	0,778	Reliabel
4	Organizational Citizenship Behaviour	0,742	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan yang diperlukan untuk mendapatkan model regresi yang baik yang memenuhi kriteria sehingga layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan melalui beberapa pengujian berikut ini :

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dimana hasilnya ditunjukkan pada tabel berikut ini:

No	Persamaan	Signifikan	Keterangan
1	Model 1	0,533	Tidak Ada Masalah Normalitas
2	Model 2	0,511	Tidak Ada Masalah Normalitas
3	Model 3	0,107	Tidak Ada Masalah Normalitas

Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan 3 buah persamaan model regresi. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan, maka akan digunakan analisis regresi linier berganda.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji baik atau tidaknya model regresi dan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap

variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel yang memiliki signifikansi sebesar 5%. Suatu variabel independen dapat dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen apabila nilai Fhitung > Ftabel. Berikut hasil dari pengujian Uji F :

Model	F-statistic	Prob(F-statistic)
Persamaan 1	102,207	0.000
Persamaan 2	67,792	0.000
Persamaan 3	53,692	0.000

Berdasarkan pada tabel 4.14 didapatkan hasil nilai Uji F pada persamaan 1 diperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ dan nilai F hitung $102,207 > F$ tabel 3,94 artinya variabel bebas yang terdiri dari etika kerja islam memang mampu menerangkan variasi komitmen afektif, sehingga model layak digunakan untuk mengestimasi.

Pada persamaan 2 diperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ dan nilai F hitung $67,792 > F$ tabel 3,94 artinya variabel bebas yang terdiri dari *Perceived* etika kerja islam memang mampu menerangkan variasi *employee engagement*, sehingga model layak digunakan untuk mengestimasi.

Pada persamaan 3 diperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ dan nilai F hitung $53,692 > F$ tabel 2,70 artinya variabel bebas yang terdiri dari etika kerja islam, komitmen afektif dan *employee engagement* memang mampu menerangkan variasi *organizational citizenship behaviour*, sehingga model layak digunakan untuk mengestimasi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan pengujian secara parsial. Masing-masing pengujian disajikan berikut ini :

1) Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan pengujian hipotesis didapatkan nilai t hitung sebesar 2,566, dengan menggunakan level signifikan sebesar 5 % diperoleh t tabel 1,984 yang berarti bahwa t hitung $2,566 > t$ tabel 1,984, dengan nilai signifikan 0,012, lebih kecil dari < 0.05 artinya hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*, artinya semakin tinggi etika kerja islam yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan sikap *organizational citizenship behaviour* karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan etika kerja islam berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* **Diterima**.

2) Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan pengujian hipotesis didapatkan nilai t hitung sebesar 10,110, dengan menggunakan level signifikan sebesar 5 % diperoleh t tabel 1,984 yang berarti bahwa t

hitung $10,110 < t$ tabel 1,984, dengan nilai signifikan 0.000, lebih kecil dari < 0.05 artinya hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif terhadap komitmen afektif, artinya semakin tinggi etika kerja islam yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan sikap komitmen afektif karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan etika kerja islam berpengaruh terhadap komitmen afektif **Diterima**.

3) Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan pengujian hipotesis didapatkan nilai t hitung sebesar 8,234, dengan menggunakan level signifikan sebesar 5 % diperoleh t tabel 1,984 yang berarti bahwa t hitung $8,234 < t$ tabel 1,984, dengan nilai signifikan 0,000, lebih kecil dari < 0.05 artinya hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, artinya semakin tinggi etika kerja islam yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan sikap *employee engagement* karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan etika kerja islam berpengaruh terhadap *employee engagement* **Diterima**.

4) Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan pengujian hipotesis didapatkan nilai t hitung sebesar 2,778, dengan menggunakan level signifikan sebesar 5 % diperoleh t tabel 1,984 yang berarti bahwa t hitung $2,778 < t$ tabel 1,984, dengan nilai signifikan 0,007 lebih kecil dari < 0.05 artinya hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*, artinya semakin tinggi komitmen afektif karyawan, maka akan meningkatkan sikap *organizational citizenship behaviour* karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan komitmen afektif berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* **Diterima**.

5) Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan pengujian hipotesis didapatkan nilai t hitung sebesar 3,828, dengan menggunakan level signifikan sebesar 5 % diperoleh t tabel 1,984 yang berarti bahwa t hitung $3,828 < t$ tabel 1,984, dengan nilai signifikan 0.000, lebih kecil dari < 0.05 artinya hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*, artinya semakin tinggi *employee engagement* yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan sikap *organizational citizenship behaviour* karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan *employee engagement* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* **Diterima**.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Untuk membuktikan variabel komitmen afektif dan *employee engagement* mampu menjadi variabel intervening antara pengaruh variabel etika kerja islam terhadap *organizational citizenship behaviour*, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan melalui uji sobel sebagai berikut :

Pengaruh etika kerja islam terhadap *organizational citizenship behaviour* melalui komitmen afektif

Pengaruh langsung etika kerja islam terhadap OCB sebesar 0,236 dengan taraf signifikan 0,012 sementara pengaruh tidak langsung etika kerja islam terhadap OCB memperoleh nilai sobel statistik sebesar 2,674 dengan taraf signifikan $0,007 < 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen afektif mampu memediasi pengaruh etika kerja islam terhadap OCB, artinya bahwa semakin tinggi etika kerja islam yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan komitmen afektif seorang karyawan sehingga berdampak terhadap meningkatnya sikap *organizational citizenship behaviour*.

Pengaruh etika kerja islam terhadap OCB melalui *employee engagement*

Pengaruh langsung etika kerja islam terhadap OCB sebesar 0,236 dengan taraf signifikan 0,012 sementara pengaruh tidak langsung etika kerja islam terhadap OCB memperoleh nilai sobel statistik sebesar 3,473 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu memediasi pengaruh etika kerja islam terhadap OCB, artinya bahwa semakin tinggi etika kerja islam yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan *employee engagement* seorang karyawan sehingga berdampak terhadap meningkatnya sikap *organizational citizenship behaviour*.

PEMBAHASAN

Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 terbukti bahwa etika kerja islam berpengaruh positif secara signifikan terhadap sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di BMT yang ada di kota Semarang. Artinya semakin tinggi etika kerja islam yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Etika kerja islam adalah etika kerja yang berorientasi pada ketentuan yang telah diatur dalam Al-Qur'an dan Hadist. Dengan penerapan etika kerja islam, karyawan akan bekerja dengan niat yang ikhlas, bekerja dengan amanah, bekerja dengan semangat yang tinggi, bekerja sesuai syariat islam dan bekerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan organisasi. Hal ini akan meminimalisir tindakan kerja yang curang dan merugikan organisasi, serta akan meningkatkan sikap peduli karyawan terhadap sesama rekan kerja yang membutuhkan bantuan. Sehingga karyawan akan memiliki sikap yang menguntungkan bagi organisasi yaitu sikap OCB.

Terbuktinya hipotesis satu pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Efendi Rahmanto (2016) dan Fawzi & Mikhriani (2017) yang menunjukkan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 terbukti bahwa etika kerja islam berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen afektif karyawan di BMT yang ada di kota Semarang. Artinya semakin tinggi etika kerja islam yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan komitmen afektif karyawan. Etika merupakan salah satu faktor pendorong timbulnya komitmen afektif, karena dengan adanya etika kerja islam

maka semua peraturan dalam organisasi akan jelas mana yang benar dan mana yang salah.

Hal tersebut selaras dengan sikap kominten afektif yaitu dalam bekerja bukan hanya mengejar jabatan ataupun materi semata, melainkan juga melihat nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi apakah ada kesamaan nilai-nilai antar karyawan atau tidak. Dengan meningkatnya sikap komitmen afektif pada karyawan akan menguntungkan bagi organisasi karena karyawan akan lebih merasa terikat dengan organisasi, semangat dalam bekerja meningkat, dan masih banyak hal positif lainnya yang di peroleh organisasi dari meningkatnya komitmen afektif karyawan.

Terbuktinya hipotesis dua pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahma Nur Fitriana (2014) dan Umi Anugerah Izzati,(2017) yang memperoleh hasil adanya pengaruh positif dan signifikan etika kerja islam terhadap sikap kominten afektif.

Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap *Employee Engagement*

Hasil mengenai pengujian hipotesis 3 memperoleh hasil bahwa etika kerja islam berpengaruh positif secara signifikan terhadap *employee engagement* karyawan di BMT yang ada di kota Semarang. Artinya semakin tinggi etika kerja islam yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan *employee engagement* karyawan. Hal penting yang perlu diperhatikan mengenai etika kerja islam adalah keterikatan individu terhadap diri dan pekerjaan, bekerja sesuai perintah Allah SWT yaitu bekerja dengan cara halal dan jauhi yang haram. Ketika karyawan sudah bekerja dengan ikhlas dan amanah maka akan timbul rasa keterkaitan karyawan terhadap organisasi.

Terbuktinya hipotesis ketiga ada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farid dkk, 2017) dan Tufail, Ahmad, Ramayah, Jan, & Shah, (2016) memperoleh hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan etika kerja islam terhadap *Employee Engagement*.

Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4 terbukti bahwa komitmen afektif berpengaruh positif secara signifikan terhadap sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di BMT yang ada di kota Semarang. Artinya semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Karyawan yang mampu menerapkan sikap komitmen afektif ditandai dengan adanya keterikatan secara emosional antara karyawan dengan organisasi, semakin karyawan terikat secara emosional maka akan membuat mereka bekerja dengan dedikasi tinggi guna untuk mewujudkan tujuan dari organisasi. Selain memiliki keterikatan emosional, seorang yang berkomitmen terhadap organisasi juga mampu untuk mengidentifikasi setiap tugas yang diberikan dan dalam menjalankan aktivitas kerjanya selalu memperhatikan norma yang ada di organisasi sehingga tindakannya dapat mencerminkan organisasi tersebut.

Ketika komitmen dimiliki oleh karyawan akan memberikan efek positif bagi organisasi yaitu kesukarelaan karyawan untuk mengerjakan semua yang di tanggungkan kepadanya bahkan besar kemungkinan mau mengerjakan pekerjaan diluar tanggungjawabnya serta suka menolong antar karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ashkanasy, Zerbe, & Härtel(2007) dan Maria M Minarsih dkk (2016) yang memperoleh hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen afektif terhadap OCB.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 5 terbukti bahwa *employee engagement* berpengaruh positif secara signifikan terhadap sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di BMT yang ada di kota Semarang. Artinya semakin tinggi *employee engagement* karyawan, maka akan meningkatkan sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. *Employee Engagement* merupakan sikap positif karyawan terhadap organisasi, serta pemikiran positif karyawan bahwa bukan hanya gaji atau reward yang dikejar karyawan dalam bekerja tetapi lebih ketercapainya tujuan dari organisasi.

Perilaku OCB bisa dimiliki oleh seorang karyawan karena adanya keterlibatan karyawan, hal tersebut disebabkan karena karyawan terfokus terhadap keterlibatan serta komitmen yang tentunya tidak ada di dalam parameter yang di berikan oleh organisasi manapun. Karyawan yang mampu menerapkan sikap *employee engagement* ditandai dengan adanya keseriusan, kesungguhan, konsentrasi dan kegigihan dalam bekerja, serta karyawan memiliki dedikasi tinggi terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Smruti Rekha & Sasmita(2019) dan Meydy Fauzi ridwan dkk (2018) yang memperoleh hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Engagement* terhadap OCB

Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap OCB melalui Komitmen Afektif

Hasil pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini adalah ada pengaruh positif dan signifikan antara Etika Kerja Islam terhadap OCB melalui Komitmen Afektif. Hal ini nampak dari hasil kuesioner yang saya sebar sebagian besar karyawan dalam bekerja telah memiliki sikap ikhlas, amanah dan sifat positif lainnya, sehingga dalam diri karyawan memiliki perasaan cinta, loyal terhadap organisasi, adanya ikatan dengan organisasi, sehingga mau melakukan apapun pekerjaan yang di berikan oleh organisasi bahkan mau melakukan pekerjaan di luar tugas pokoknya.

Dari hasil dari sobel test penelitian saya yang menunjukkan koefisien sebesar 2,674 dengan taraf signifikan 0,007 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antar hubungan variable. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika kerja islam yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan komitmen afektif sehingga berdampak terhadap meningkatnya sikap *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap OCB melalui *Employee Engagement*

Hasil pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini adalah ada pengaruh positif dan signifikan antara Etika Kerja Islam terhadap OCB melalui *Employee Engagement*. Hal ini nampak dari hasil kuesioner yang saya sebar sebagian besar karyawan sudah bekerja dengan ikhlas dan amanah serta sudah merasa adanya keterkaitan terhadap organisasi. Dengan rasa keterkaitan terhadap organisasi karyawan mau melakukan apapun pekerjaan yang di berikan oleh organisasi bahkan mau melakukan di luar tugas pokoknya yang penting tujuan organisasi tercapai.

Dari hasil dari sobel test penelitian saya yang menunjukkan koefisien sebesar 3,473 dengan taraf signifikan 0,000 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antar hubungan variable. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika kerja islam yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan komitmen afektif sehingga berdampak terhadap meningkatnya sikap *organizational citizenship behavior*.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari hipotesis yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Etika kerja islam dapat meningkatkan sikap OCB padakaryawan di BMT kota Semarang. Artinya Seorang yang memiliki etika kerja islamakan bekerja dengan niat yang ikhlas, bekerja dengan amanah, bekerja dengan semangat yang tinggi, serta akan meningkatkan sikap peduli karyawan terhadap sesama rekan kerja yang membutuhkan bantuan (OCB).
2. Etika kerja islam dapat me komitmen afektifkan karyawan di BMT kota Semarang. Artinya Seorang yang memiliki etika kerja islamakan bekerja dengan niat yang ikhlas, bekerja dengan amanah, bekerja dengan semangat yang tinggi, serta akan meningkatkan sikap komitmen afektif pada karyawan.
3. Etika kerja islam dapat mendorong terbentuknya sikap *employee engagement*karyawandi BMT kota Semarang. Artinya Seorang yang memiliki etika kerja islamakan bekerja dengan niat yang ikhlas, bekerja dengan amanah, bekerja dengan semangat yang tinggi, maka lama kelamaan akan timbul rasa keterkaitan karyawan terhadap organisasi.
4. Komitmen afektif mampu meningkatkan sikap OCB karyawan di BMT kota Semarang. Artinya semakin tinggi komitmen afektif karyawan akan menjadikan karyawan semakin terikat secara emosional maka akan membuat mereka bekerja dengan dedikasi tinggi guna untuk mewujudkan tujuan dari organisasi. Sehingga mau melakukan semua tugas yang diberikan oleh organisasi bahkan lebih dari tugas pokoknya, serta tingkat kepedulian antar sesama karyawan juga akan meningkat.
5. *Employee engagement* dapat meningkatkan sikap OCB karyawan di BMT kota Semarang. Artinya semakin karyawan terikat secara emosional maka akan membuat mereka bekerja tidak hanya memandang gaji dan reward, melainkan terfokus pada ketercapainyatujuan organisasi. Sehingga mau melakukan semua tugas yang diberikan oleh organisasi bahkan lebih dari tugas pokoknya, serta tingkat kepedulian antar sesama karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan mengenai hubungan yangterjadi antara variabel-variabel etika kerja islam, komitmen afektif, *employee engagement* dengan OCB pada karyawan di BMT kota Semarang, serta bagaimana cara meningkatkan perilaku OCB di BMT kota Semarang, maka dapat ditarik kesimpulansebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil penelitian hipotesis diatas, variabel *employee engagemen* / keterkaitan karyawan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap OCB.
2. Berdasarkan dari hasil penelitian hipotesis diatas, variabel komitmen afektif menjadi faktor kedua yang mampu mempengaruhi perilaku OCB.
3. Berdasarkan dari hasil penelitian hipotesis diatas, variabel etika kerja islam menjadi faktor yang hasil terendah yang mampu mempengaruhi perilaku OCB.
4. Berdasarkan dari hasil penelitian hipotesis diatas, variabel komitmen afektif dan *employee engagement* mampu memediasi hubungan antara etika kerja islam terhadap OCB.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat diberikan bagi BMT dikota Semarang sebagai berikut :

- 1) Berkaitan dengan variabel etika kerja islam, indikator *Work Type* memiliki score terendah diantara indikator-indikator lainnya, oleh karena itu diharapkan BMT dikota Semarang hendaknya menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan serta keterampilannya sehingga kemampuan yang dimiliki bisa dimaksimalkan.
- 2) Berkaitan dengan variabel komitmen afektif, indikator identifikasi karyawan memiliki score terendah diantara indikator-indikator lainnya, oleh karena itu diharapkan BMT dikota Semarang hendaknya memberikan pengarahan atau sosialisasi mengenai aturan dan norma-norma yang ada di organisasi sehingga karyawan dapat mengidentifikasi organisasi dengan baik dan dapat mencerminkan budaya yang ada di organisasi tersebut.
- 3) Berkaitan dengan variabel *employee engagement*, indikator konsentrasi dalam bekerja (*absorption*) memiliki score terendah diantara indikator-indikator lainnya, oleh karena itu diharapkan BMT dikota Semarang hendaknya memberikan kenyamanan kepada karyawan agar bisa bekerja dengan konsentrasi yang tinggi dan agar karyawan merasa pekerjaannya menyenangkan dan selesai tepat waktu.
- 4) Berkaitan dengan variabel OCB, indikator *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian atau kedisiplinan) memiliki score terendah diantara indikator-indikator lainnya, oleh karena itu diharapkan BMT dikota Semarang hendaknya untuk melatih kedisiplinan dan ketelitian karyawan dalam bekerja, serta mengingatkan dan mengawasi karyawan agar bekerja dengan penuh ketelitian, kedisiplinan dan kehati-hatian.

Agenda Yang Akan Datang

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) sudah tinggi, yang dihasilkan etika kerja islam, komitmen afektif dan *employee engagement* mampu menjelaskan variasi variabel *organizational citizenship behavior* 61,5%, sedangkan sisanya yaitu 38,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas objek penelitian pada BMT lain sehingga akan mendapatkan sampel yang lebih luas pula serta sebaiknya perlu menambahkan variabel lain seperti jenis-jenis kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi Islami, lingkungan kerja dll.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Prof. Dr. Hj. Tatiek Nurhayati, MM selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, motivasi, pengarahan dan saran yang sangat berguna bagi penulis.
2. Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, M.Si, Selaku Ketua Jurusan Program studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak Ibu Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

5. Bapak dan Ibuku tercinta, orang yang tak kenal kata lelah dan tak gampang menyerah dalam memberikan doa, bantuan, dukungan, kasih sayang, pengorbanan serta semangat untuk penulis dalam menuntut ilmu.
6. Abah KH. Imam Sya'roni M.Si, selaku pengasuh pondok pesantren Al-Fattah, yang menjadi tempat tinggal penulis selama menempuh pendidikan di Semarang. Terimakasih atas ilmunya, bimbingannya, dan juga doanya. Semoga Allah SWT membalas dengan balasan yang berlipat ganda. Aamiin.
7. Untukmu yang teristimewa dan tersayang Ma'rifatun Muamalah, yang selama ini telah memberikan motivasi, dorongan, bantuan serta doa selama penyusunan pra skripsi, sehingga penulis dapat menyelesaikan pra skripsi ini.

Sahabat seperjuangan khususnya anak Ponpes Al Fattah angkatan 2015 yang memberi dukungan serta semangat dalam belajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-khayyath, A. A. (2000). *Etika Bekerja dalam Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Alhyasat, K. M. . (2012). The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations. *Journal of Islamic Marketing*, Vol. 3, 139–154.
- Ashkanasy, N. M., Zerbe, W. J., & Härtel, C. E. J. (2007). *Overview: The Effect of Affect in Organizational Settings*. xii–xix. [https://doi.org/10.1016/s1746-9791\(05\)01113-2](https://doi.org/10.1016/s1746-9791(05)01113-2)
- Baumruk, R. (2004). *The missing link: the role of employee engagement in business success*. 47, 48–52.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga press.
- Budihardjo, M. (2014). *Panduan Praktis Menyusun SOP* (1st ed.). Jakarta: Raih Asa Sukses. Darmawati.
- Chanzanagh, H.E. and Akbarnejad, M. (2011). “The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society.” *Social and Behavioral Sciences*, Vol.30, pp.916-924.
- Efendi Rahmanto. (2016). *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta)*. 16–18.
- Farid, T., Iqbal, S., Jianhong, M., Mushtaq, T., & Mehmood, Q. (2017). Effect Of Islamic Work Ethics On Employees Work Engagement And Organizational Citizenship Behavior. *Psychologia*, 60(3), 111–120. <https://doi.org/10.2117/Pyssoc.2018-001>
- Augusty, F. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Azizah, S. N. (2018). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan di Yayasan Al Huda Kebumen. *Riset Ekonomi Manajemen*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2010). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
- Fawzi & Mikhriani. (2017). *Etika Kerja Islam Dan Pengaruhnya Terhadap Organization Citizenship Behavior Aparatur Negara (Studi Di Kantor Kementerian Agama Kebumen)*.
- Fransiskus, A. (2013). Employee Engagement dengan Perilaku Produktif Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, Vol. 2 No.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (Ed. ke-8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2009a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Cetakan Ke). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I. (2009b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (Edisi 5). Semarang: Undip.
- Hartman, L.C. and Bambacas, M. (2000). Organizational Commitment: A Multi Method Scale Analysis and Test of Effects. *The International Journal Organizational Analysis*, 8, 89–108.
- Herminingsih, A. (2012). Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial, Jilid 1*, 126–140.
- Izzati, U. A. (2017). *The Effect of Islamic Work Ethics on Affective Commitment of Vocational High School Teachers*. 66(Yicemap), 128–132.
- Judge, R. dan. (2008). *Perilaku Organisasi* (Cet. 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kruse, K. (2012). *Employee Engagement 2.0*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepu). Yogyakarta: PT. Andi.
- Meydy Fauziridwan , Wiwiek Rabiatal Adawiyah, M.Sc, Ph.D , Dr. Abdul Aziz Ahmad, Se, M. S. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap

- Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (Jeba)*, Volume 20, 1–23.
- Mohammad, Jihad, F. Q. H. and M. A. A. (2011). Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behavior: An Empirical Study at Higher Learning Institution. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 16, 2.
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Owaihan, A. J. A. dan Al. (2008). Islamic Work Ethics: A Critical Review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, hlm.10.
- Panggung Joko Susilo, Maria M Minarsih, M. M. W. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Organizational Citicenship Behavior Pada Karyawan Spbu 44.502.12 Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Purba, D. E. dan A. N. L. S. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara, Sosial Humaniora*, 105–111.
- Rahma Nur Fitriana, E. S. K. (2014). Etika Kerja Islam dan Komitmen Afektif Pegawai Negeri Sipil. *Psikologika*, 19, 2.
- Rejeki, A. T., & Wulansari, N. A. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi pada Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*2, 319–326.
- Robbins, S. P. (2004). *Perilaku Organisasi* (Vol. 25). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rustono, A. (2015). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja sumber daya manusia Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung. *E-Proceeding of Management*, Vol.2, hal: 1172-1178.
- Saks, A. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 19, 600.
- Schaufeli, W. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout : A Two Sample, Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(Silalahi), 71–92.
- Shukri dan Yusuf Owoyemi. (2012). The Concept of Islamic Work Ethics: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition. *International Journal of Business and Social Science*, 3, 20.

- Singarimbun, M. dan S. E. (2006). *Metode Penelitian Survei (Editor)* (LP3ES, ed.). Jakarta.
- Smruti Rekha, S., & Sasmita, M. (2019). Impact of Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior: An Overview Impacto de la participación de los empleados en el comportamiento de la ciudadanía organizacional: una visión general.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi* (A. Offset, ed.). Yogyakarta.
- Srivastava, S.K., Gope, A. . (2015). *The Antecedents and Consequences of Organization Citizenship Behavior (OCB): A Conceptual Inquiry, Management Insight. 11*, 51–56.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta,cv.
- Taylor, B. dan. (2012). *Prosedur Penelitian. Dalam Moleong, Pendekatan Kualitatif* ((him. 4)). Jakarta: Rineka Cipta.
- Titisari, P. (2014). *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jember: Mitra Wacana Media.
- Tjun Han, S. (2012). Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.14*, 109–117.
- Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A., & Shah, I. A. (2016). Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Citizenship Behaviours among Female Academic Staff : the Mediating Role of Employee Engagement. *Applied Research in Quality of Life*. <https://doi.org/10.1007/s11482-016-9484-5>
- Wilson, M., and Draney, K. (2004). *Some links between large-scale and classroom assessments: The case of the BEAR Assessment System. In M. Wilson (Ed.), Towards coherence between classroom assessment and accountability* (Part II; O. Y. of the N. S. for the S. of E. Chicago, ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Yousef. (2001). *Islamic Work Ethics: A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context. 30*, hlm. 163.
- Yousef, D. A. (2010). Islamic Work Ethics: A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context. *Personnel Review, Vol.30*, No.2.
- Zurnali, C. (2010). *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Penerbit Unpad Press